



भारत का राजपत्र

The Gazette of India

असाधारण
EXTRAORDINARY

भाग II—खण्ड 3—उप-खण्ड (1)
PART II—Section 3—Sub-section (i)

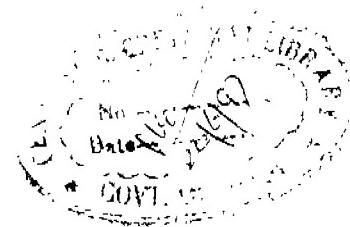
प्राधिकार से प्रकाशित
PUBLISHED BY AUTHORITY

सं 114]

नई दिल्ली, बुधवार, मार्च 19, 1997/फाल्गुन 28, 1918

No. 114]

NEW DELHI, WEDNESDAY, MARCH 19, 1997/PHALGUNA 28, 1918



जल-भूतल परिवहन मंत्रालय

(पत्र पश्च)

अधिसूचना

नई दिल्ली, 19 मार्च, 1997

सा. का. नि. 157 (अ).—केन्द्र सरकार, महापत्रन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 132 की उपधारा (1) के साथ पठित धारा 124 की उपधारा (1) द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, पत्रन न्यासी मण्डल द्वारा बनाए गए और इस अधिसूचना के साथ संलग्न अनुसूची में तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) संशोधन विनियम, 1997 का अनुमोदन करती है।

2. उक्त विनियम इस अधिसूचना के सरकारी राजपत्र में प्रकाशन की तारीख को प्रवृत्त होंगे।

अनुसूची

तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास

तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) संशोधन विनियम, 1997

महापत्रन न्यास अधिनियम, 1963 (1963 का 38) की धारा 28 द्वारा प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए, तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास का न्यासी बोर्ड, तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) विनियम, 1979 को आगे संशोधन करने हेतु निम्नलिखित विनियम बनाते हैं, अर्थात् :—

1. (i) ये विनियम तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) संशोधन विनियम, 1997 कहे जाएंगे।
(ii) ये सरकारी राजपत्र में प्रकाशन होने की तारीख से प्रवृत्त होंगे।
2. तृतुक्कुड़ि पत्रन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) विनियम, 1979 के विनियम 3 के (छ) में अन्तर्विष्ट वर्तमान खंड को निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए, अर्थात् :
“(छ) किसी भी ग्रेड या पद से संबंधित “चयन सूची” से, उस ग्रेड या पद के लिए विनियम 30 के अनुसार बनायी गयी “चयन सूची” अधिप्रेस है;”

3. तूषुकुडि पतन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) विनियम, 1979 के विनियम 7 के तीसरे उपबंध के वर्तमान खंड को, निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए, अर्थात् :

“परन्तु आगे कि अनुसूचित जाति, अनुसूचित जन जाति, अन्य पिछड़े वर्गों, भूतपूर्व सैनिकों, कार्य करते वक्त मरे हुए व्यक्तियों पर आधारित आश्रितों, विकलांगों एवं अन्य विशेष वर्गों के व्यक्तियों के संबंध में आयु सीमा शिथिलीकरण और अन्य रियायतों के संदर्भ में समय-समय पर केन्द्र सरकार द्वारा जारी किये गये आदेश, इन विनियमों के अधीन आवृत्त सभी नियुक्तियों पर भी आवश्यक परिवर्तनों सहित लागू किया जाना चाहिये”।

4. उक्त विनियम के विनियम 13 के लिए निम्नलिखित प्रतिस्थापित किया जाए, अर्थात् :

“13. आरक्षण :—

अनुसूचित जाति, अनुसूचित जन जाति, अन्य पिछड़े वर्गों, भूतपूर्व सैनिकों, कार्य करते वक्त मरे हुए व्यक्तियों पर आधारित आश्रितों, विकलांगों एवं अन्य विशेष वर्गों के व्यक्तियों के पक्ष में सीधा भर्ती के जरिये नियुक्त हो या इनके अधीन के पदों पर पदोन्नति के लिए आरक्षण हेतु केन्द्र सरकार द्वारा समय-समय पर जारी किये गये आदेश, इन विनियमों के अधीन आवृत्त सभी नियुक्तियों पर भी आवश्यक परिवर्तनों के साथ लागू किया जाना चाहिये ।”

5. उक्त विनियम के विनियम 27 के लिए निम्नलिखित प्रतिस्थापित किया जाए, अर्थात् :—

“27. मृत कर्मचारियों के नजदीकी रिश्तेदारों के लिए रोजगार :—

इन विनियमों में निहित किसी बात के अन्यथा होते हुए, अध्यक्ष/उपाध्यक्ष, इन विनियमों में निर्धारित नियुक्ति की सामान्य प्रक्रिया से अलग रखते हुए और सेवा के दौरान मरे हुए बोर्ड के कर्मचारी के बैंध पुत्र या पुत्री या जीवित पति/पत्नी को नियुक्त कर सकते हैं, कि अगर नियुक्त किए जाने वाले व्यक्ति के पास निर्धारित योग्यता एवं अनुभव हों और अन्यथा उपयुक्त पाया गया हो। सेवा के दौरान मरे हुए कर्मचारी के मामले में, जो, मरते वक्त अविवाहित रहा हो, मरे हुए कर्मचारी के आश्रित भाईयों/ बहिनों में से एक को अनुकंपा के आधार पर नियुक्ति के लिए योग्य समझा जायेगा बशर्ते कि वह ऐसा वचन देगा कि मरे हुए कर्मचारी पर आश्रित परिवार के अन्य सदस्यों की देखभाल खुद करे।”

टिप्पणी:—इस विनियम के अधीन इस तरह की शक्तियों का प्रयोग करते वक्त नियुक्ति के प्रदान करने के समय पर, सामान्य प्रक्रिया से नियुक्ति करने की अलग होने के कारणों को लिखित रूप में अभिलेखित किया जाना चाहिए। दीनहीन परिस्थितियों में परिवार को, मदद करना ही इस प्रावधान का उद्देश्य है।

6. उक्त विनियम के विनियम 30 के लिए निम्नलिखित से प्रतिस्थापित किया जाए :—

“30. पदोन्नति के लिए चयन का क्षेत्र :

(i) जहां पदोन्नतियाँ, चयन प्रक्रिया द्वारा की जानी हैं, भरे जाने वाले प्रस्तावित नियमित रिक्तियों की संख्या के संदर्भ में, फीडर ग्रेड (स) में उन योग्य कर्मचारियों में से, विचार किये जाने वाले कर्मचारियों की संख्या को निर्धारित करने के लिए चयन का क्षेत्र निम्नानुसार होगा :—

रिक्तियों की संख्या	विचार किये जाने वाले कर्मचारियों की संख्या
1	5
2	8
3	10
4	12
5 और ऊपर	रिक्त संख्या का दुगना+4

(ii) चयन प्रक्रिया द्वारा पदोन्नति देने के लिए नीचे दिये गये सिद्धांत और कार्यविधियाँ दोनों अपनाये जायेंगी, अर्थात् :—

- (क) किसी भी कर्मचारी को उच्च पद पर तब तक पदोन्नति नहीं दी जायेगी जब तक कि उसका रिकार्ड यह नहीं बताता कि उच्च पद के लिए उसके पास आवश्यक सकारात्मक योग्यता है, जैसे कि व्यक्तित्व, शैक्षिक योग्यता, काम करने में लगाव जैसा चरित्र और व्यक्तिगत जिम्मेदारी को सम्मानने की तत्परता आदि हो।
- (ख) गोपनीय रिपोर्टों के आकलन करते वक्त, पदोन्नति के लिए विचार किये जाने वाले कर्मचारियों के मामले में, विभागीय पदोन्नति समिति को गोपनीय रिपोर्टों के बराबर के वर्गों की संख्या पर विचार करना होगा।

- (ग) विभागीय पदोन्नति समिति को पदोन्नति के लिए कर्मचारियों की उपयुक्तता को निर्धारित करते वक्त कर्मचारी के उनके अपने सेवा अभिलेखों विशेषतः पूर्वगत पांच वर्ष की गोपनीय रिपोर्टों को ध्यान में रखना होगा। जिन मामलों में, अपेक्षित योग्य सेवा पांच वर्ष से अधिक हो, विभागीय पदोन्नति समिति को इस विशेष स्थिति में, अपेक्षित योग्य सेवा के बराबर के वर्षों से संबंधित गोपनीय रिपोर्टों को देखना होगा। अगर, विशेष वर्ष के लिए एक से अधिक गोपनीय रिपोर्ट लिखी गयी हों, उस विशेष वर्ष की सभी गोपनीय रिपोर्टों को मिलाकर, उन्हीं को उसी वर्ष के लिए लिखी गयी गोपनीय रिपोर्ट के रूप में समझी जानी चाहिए।
- (घ) जहां, अगर किसी कारण से, संबंधित अवधि के दौरान एक या उससे ज्यादा गोपनीय रिपोर्ट, नहीं लिखी गयी हों, विभागीय पदोन्नति समिति, इस प्रश्नास्पद अवधि के पूर्व वर्षों की गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करेगी और अगर किसी वजह से ये भी उपलब्ध नहीं होते हों तो, विभागीय पदोन्नति समिति, ऊपर (ख) के अनुसार विचार करने हेतु, आवश्यक गोपनीय रिपोर्टों की संख्या को पूरा करने के लिए, निम्न ग्रेड की गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करेगी। अगर यह भी संभव नहीं होता तो, उपलब्ध सभी गोपनीय रिपोर्ट विचारार्थी स्तरी जाएंगी।
- (ङ) अगर एक कर्मचारी, अगले उच्च ग्रेड पर, स्थानापन्न हो गये हों, और उसने, उस ग्रेड में गोपनीय रिपोर्ट प्राप्त की हो तो, विभागीय पदोन्नति समिति के द्वारा उसके कार्य, आचरण और काम को निर्धारित करने के लिए, उस ग्रेड में उसकी गोपनीय रिपोर्ट पर विचार किए जाएंगे, लेकिन, उच्च ग्रेड में उसके स्थानापन्न होने के एकमात्र कारण के आधार पर विशेष प्राथमिकता न दी जानी चाहिए।
- (च) विभागीय पदोन्नति समिति को, केवल सर्वोपरि ग्रेडिंग अगर हों, के आधार पर ही विशेष निर्णय नहीं लेना चाहिए, जो गोपनीय रिपोर्ट में अभिलेखित किया गया हो, लेकिन गोपनीय रिपोर्टों में निहित प्रविष्टियों के आधार पर ही, उनका अपना मूल्यांकन करना होगा क्योंकि यह देखा गया है कि कभी-कभी गोपनीय रिपोर्ट में दी गयी सर्वोपरि ग्रेडिंग, विविध पैरामीटर या गुणों के अधीन के ग्रेडिंग की तुलना में असंगत हो सकता है।
- (छ) अगर, समीक्षा प्राधिकारी या स्वीकृत प्राधिकारी जो भी हो, रिपोर्टिंग अधिकारी समीक्षा प्राधिकारी जो भी हो के निर्णय के विरुद्ध निर्णय दिया हो, तो, मूल्यांकन करने के उद्देश्य के लिए स्वीकृत प्राधिकारी की टिप्पणी को ही अंतिम टिप्पणी के रूप में लिया जाना चाहिए। बशर्ते कि संबंधित प्रविष्टियों से यह स्पष्ट है कि उच्च अधिकारी विशेष ध्यान के साथ सोच विचार करने के बाद ही सचेतना से और मूल्यांकन पर आ गये हैं। अगर रिपोर्टिंग अधिकारी, समीक्षा प्राधिकारी/स्वीकृत प्राधिकारी की टिप्पणियां अपने आप में एक दूसरे से मिलती जुलती हों और एक की टिप्पणी दूसरे की टिप्पणी पर प्रतिकूल प्रभाव न दिखाती हो तो सभी टिप्पणियों को मिलाकर पढ़ा जाना चाहिए और विभागीय पदोन्नति समिति के द्वारा अंतिम मूल्यांकन तैयार किया जाना चाहिए।
- (ज) उच्चीकरण की गुण-विशेषता के मूल्यांकन करने के बाद, सर्वोपरि ग्रेडिंग दिया जाना चाहिए। ग्रेडिंग, (i) उत्कृष्ट (ii) बहुत अच्छा (iii) अच्छा (iv) औसतन (v) अयोग्य, में से एक होना चाहिए।
- (झ) संबंधित वर्षों के लिए, गोपनीय रिपोर्टों पर विचार करने के बाद, सर्वोपरि ग्रेडिंग देने के पहले, विभागीय पदोन्नति समिति को, निम्नलिखित बातों पर ध्यान देना होगा कि अगर अधिकारी ने कोई बड़ा या छोटा दंड पाया हो या किसी उच्च अधिकारी की अप्रसन्नता के पात्र बन गये हों या व्यारिंग गोपनीय रिपोर्ट में बताये गए अनुसार प्राधिकारी की सूचना बतायी गयी हो। विभागीय पदोन्नति समिति को सत्य-निष्ठा कालम के आगे दी गयी टिप्पणी की ओर भी आदर दिखाना होगा।
- (iii) (क) विशेष पद के साथ जुड़े हुए काम के महत्व और स्वरूप को ध्यान में रखते हुए श्रेणी के पद के लिए एक “बैन्च-मार्क” ग्रेड निर्धारित किया जाना चाहिए जिसके लिए चयन पद्धति द्वारा पदोन्नतियां की जानी हैं। श्रेणी I पद या श्रेणी II या श्रेणी III पदों की सेवाओं में प्रवेश के लिए, पदोन्नतियों को छोड़कर रु. 3750-5920 (केन्द्रीय मान) के समानांतर स्तर के श्रेणी IIII श्रेणी II और श्रेणी I के पदों के लिए, “बैच मार्क”, “अच्छा” होना चाहिए। सभी कर्मचारियों जिनका सर्वोपरि ग्रेडिंग “बैच मार्क” के मुकाबले समान या उससे बेहतर हो, को रिक्तियों की संख्या के हद तक, पदोन्नति के लिए नामिका में सम्मिलित किया जाना चाहिए। हर एक के द्वारा पाये गये कुल ग्रेडिंग के बाहर, उन्हें उनके निम्न ग्रेड की वरिष्ठता के अनुसार, अग्र में रखा जाना चाहिए, बशर्ते कि, हर एक ने “बैच मार्क” के “अच्छा” के बराबर या उससे बेहतर का कुल ग्रेडिंग पाया हो।
- (ख) जब कभी, श्रेणी I पदों या श्रेणी II या श्रेणी IIII की सेवाओं के प्रवेश के लिए पदोन्नतियां की जाती हैं, “बैच मार्क” “अच्छा” होना चाहिए। फिर भी, कर्मचारी जिन्हें “उत्कृष्ट” के रूप में ग्रेड किया गया है ये “बहुत अच्छा” ग्रेड के कर्मचारियों से वरिष्ठ होंगे और इसी तरह “बहुत अच्छा” ग्रेड के कर्मचारी “अच्छा” ग्रेड से वरिष्ठ होंगे और रिक्तियों की संख्या तक, तदनुसार उन्हें ध्यान नामिका में रखा जाएगा और एक ही ग्रेड के कर्मचारियों को, उनके फीडर पद की वरिष्ठता के अनुसार ही रखा जाएगा।

- (ग) उन पदों के मामलों में, जिसका स्तर, केन्द्रीय मान रु. 3750-5920 से ऊपर है, “बेन्च मार्क”, “अच्छी” होना चाहिए। फिर भी, “उत्कृष्ट” ग्रेड वाले कर्मचारी, “बहुत अच्छा” ग्रेड के कर्मचारी से वरिष्ठ होंगे और तदनुसार उन्हें “चयन सूची” में रखा जाएगा। एक ही ग्रेड के कर्मचारियों को उनके फील्ड पद की वरिष्ठता के अनुसार रखा जाएगा।
- (घ) नामिका में आने वाले नामों के क्रमानुसार ही “चयन सूची” में से पदोन्नति दी जानी चाहिए।
- (ड) अगर, जोन आफ कन्सिडरेशन में से अपेक्षित “बेन्च-मार्क” ग्रेड रखने वाले पर्याप्त संख्या के कर्मचारी उपलब्ध नहीं हो तो, अपेक्षित “बेन्च-मार्क” रखने वाले कर्मचारियों को नामिका में रखना चाहिए और न भरे गये व्यक्तियों के लिए, नियुक्ति प्राधिकारी को ओरिजिनल जोन आफ कन्सिडरेशन के बाहर अपेक्षित कर्मचारियों की संख्या पर विचार करते हुए एक नयी विभागीय पदोन्नति समिति को बलाना चाहिए।
- (iv) (क) श्रेणी I के अंदर ही पदों/सेवाओं के लिए चयन के द्वारा पदोन्नति के संबंध में अनुसूचित जन जाति/अनुसूचित जन जाति के अधिकारियों को जो पदोन्नति के लिए जोन आफ कन्सिडरेशन में पर्याप्त रूप से वरिष्ठ हैं साथ-साथ रिक्तियों की संख्या के अंदर ही हैं, जिसके लिए चयन सूची तैयार की जानी है, “बेन्च-मार्क” के निर्धारण को ध्यान में न रखते हुए चयन सूची में समिलित किया जाना चाहिए अशर्ते कि ले पदोन्नति के लिए अयोग्य न ठहराये गये हों।
- (ख) श्रेणी III पद से श्रेणी II के अंदर हो, श्रेणी II के लिए और श्रेणी II से श्रेणी I में निम्नतम रैंक को चयन के द्वारा पदोन्नति के संदर्भ में, अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के लिए आरक्षित रिक्तियों के आगे चयन को, नार्मल जोन आफ कन्सिडरेशन के अंदर ही आने वाले अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के कर्मचारियों में से ही करना चाहिए। जहाँ नार्मल फील्ड आफ सेलेक्शन के अंदर, अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के व्यक्ति पर्याप्त संख्या में नहीं हैं तो उस समय उपलब्ध रिक्तियों की संख्या को, पौँच गुना की संख्या तक बढ़ाकर और बढ़ाये गये चयन क्षेत्र के अधीन आने वाले अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति उम्मीदवारों (और कोई नहीं) पर आरक्षित रिक्तियों के आगे उनके लिए विचार किया जाना चाहिए। बढ़ाये गये चयन क्षेत्र के अधीन पदोन्नति के लिए चयन की गयी अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के कर्मचारियों के सामयिक रूप से नार्मल फील्ड आफ सेलेक्शन से चयन किये गये अन्य कर्मचारियों के नीचे रखा जाना चाहिए। उक्त कम्प्यूनिटी के लिए आरक्षित रिक्तियों के भरने के लिए, अगर अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जातियों में से अपेक्षित “बेन्च मार्क” रखने वाले उम्मीदवार उपलब्ध नहीं हो तो, “बेन्च मार्क” का गुण विशेषता को ध्यान में न रखते हुए उक्त कम्प्यूनिटी से अपेक्षित संख्या के उम्मीदवारों का चयन किया जाना चाहिए लेकिन उम्मीदवार जो पदोन्नति के लिए योग्य पाये गये हों।
- (ग) श्रेणी 3 और 4 पदों/सेवाओं के लिए चयन द्वारा की गयी पदोन्नति के संदर्भ में अनुसूचित जाति/अनुसूचित जन जाति के कर्मचारियों की “सेलेक्ट लिस्ट” आरक्षित रिक्तियों को भरने के लिए सामान्य “सेलेक्ट लिस्ट” के अतिरिक्त तैयार की जानी चाहिए। जनरल जोन आफ कन्सिडरेशन के अधीन आने वाले अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के कर्मचारियों को, पदोन्नति के लिए अन्य कर्मचारियों की बाबत के आधार पर विचार किया जाएगा और इस आधार पर चयन की गयी अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के कर्मचारियों को, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के लिए बनायी गयी अलग से “चयन सूची” में शामिल करने के बावजूद, इन्हें, सामान्य “चयन सूची” में शामिल किया जाना चाहिए। अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के लिए बनायी गयी अलग “चयन सूची” में, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति से संबंधित कर्मचारी अपने आप में से चयन के लिए रखे जायेंगे और अन्य सामान्य उम्मीदवारों के साथ नहीं। अन्य सामान्य उम्मीदवारों और “बेन्च मार्क” की तुलना में, उनकी योग्यता पर न ध्यान में रखते हुए, उन्हें संबंधित अलग “चयन सूची” में शामिल किया जाना चाहिए। अगर उपर्युक्त सामान्य सूची में उनकी अपनी स्थिति के आधार पर सूची में स्थान पायी हुई अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के उम्मीदवारों की संख्या, उनके लिए आरक्षित रिक्ति स्थानों की संख्या से कम है तो इसके अन्तर को, अनुसूचित जाति एवं अनुसूचित जन जाति के लिए बनायी गयी अलग “चयन सूची” में से, इन समुदायों के उम्मीदवारों के द्वारा समायोजन किया जाना चाहिए।
5. विशेष वर्ष (या वर्षों) के दौरान रिक्तियाँ होने पर भी, नियंत्रण के बाहर के कारणों से जहाँ, उस प्रत्येक वर्ष (वर्षों) में विभागीय पदोन्नति समिति संपन्न नहीं हो पायी, तो उसके बाद संपन्न होने वाली पहली विभागीय पदोन्नति समिति के द्वारा, निम्नलिखित प्रक्रिया ही अपनायी जानी चाहिए।
- (क) तुरंत, पूर्व के हर पिछले वर्ष/वर्षों में हुई नियमित रिक्तियों की वास्तविक संख्या को और आत्म वर्ष के दौरान भरने के लिए प्रस्तावित नियमित रिक्तियों की वास्तविक संख्या को अलग रूप से निर्धारित करना।
- (ख) बकाये वर्ष के पहले वर्ष से हर एक वर्ष की रिक्तियों के संदर्भ में आयस क्षेत्र के अधीन आने वाले उन अधिकारियों पर विचार करना।
- (ग) चयन सूची तैयार करना और उन चयन सूचियों को पूर्व वर्ष के आरम्भ से अंत तक क्रम में एक के बाद एक को बनाये रखना।

6. जहां एक वर्ष में विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक पहले ही संपन्न हो गयी हो और उसी वर्ष के दौरान मृत्यु, इस्तीफा, स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति और त्रुटि या गलती से विभागीय पदोन्नति समिति को रिक्ति की सूचना न दी गयी हो, आदि के कारण से आगे रिक्तियाँ हुई हों, तो निम्नलिखित पद्धति का पालन किया जाना चाहिए :—
- (क) मृत्यु, स्वैच्छिक सेवा निवृत्ति, नये सूजन आदि के कारण हुई रिक्तियाँ, जो विशेष श्रेणी से स्पष्टतः संबंधित हैं और जिनका, विभागीय पदोन्नति समिति के समक्ष तथ्य एवं सामग्री प्रस्तुत करते समय, अनुमान नहीं लगाया गया हो, तो, ऐसे मामलों में, इन रिक्तियों के लिए एक नामिका तैयार करने हेतु एक और विभागीय पदोन्नति समिति संपन्न की जानी चाहिए व्योंकि पहले हुई विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के दौरान उक्त रिक्तियों के संबंध में कोई अनुमान नहीं लगाया जा सका। अगर किसी कारण की वजह से, दूसरी बार, विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक न खलायी जा सकती तो, आगे के तदनन्तर वर्ष/वर्षों में होने वाली रिक्तियों के मामलों में नामिका तैयार करने हेतु जब बैठक होगी तो वर्ष-बार नामिका तैयार करने की पद्धति का पालन किया जाना चाहिए।
- (ख) किसी गलती या त्रुटि के कारण से रिक्त स्थानों की रिपोर्ट न प्राप्त होने के मामलों से (अर्थात् विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक के दौरान रिक्तियाँ होने पर भी रिपोर्ट न दी गयी थी) संबंधित अधिकारियों को, जोन ऑफ कन्सिडरेशन कम होते हुए अस्वाभाविक रूप से अन्याय का फल भोगना पड़ता है। दूसरी विभागीय पदोन्नति समिति को खलाने या वर्ष-बार नामिका तैयार करने से हुई त्रुटी का सुधार नहीं किया जा सकता। इस तरह के सभी मामलों में, वर्ष की कुल रिक्तियों को ध्यान में रखते हुए, एक पुनरीक्षण विभागीय पदोन्नति समिति की बैठक की जानी चाहिए।
7. जहां पदोन्नति अप्रवरण के आधार पर की जाती है वहां विभागीय पदोन्नति समिति को अधिकारियों के अभिलेखों का तुलनात्मक भूल्यांकन करने की जरूरत नहीं है और सेवा के अभिलेखों के मूल्यांकन के आधार पर, पदोन्नति के लिए अधिकारियों को “योग्य” या “अब तक योग्य नहीं”, के रूप में वर्गीकृत किया जाना चाहिए। “योग्य” के रूप में वर्गीकृत किये गये अधिकारियों को उनकी अपनी वरिष्ठता के अनुसार, नामिका में रखना चाहिए, जिस ग्रेड में से पदोन्नतियाँ की जानी हैं।
- (7) तृतीयकुड़ि पत्तन न्यास कर्मचारी (भर्ती, वरिष्ठता और पदोन्नति) विनियम, 1979 की अनुसूची में :—
- (1) ब्रम संख्या 1 (छ), 2, 12, 12 (क), 12 (ख), 22 एवं 170 के अंदर की वर्तमान प्रविष्टियों के लिए निम्नलिखित प्रविष्टियाँ प्रतिस्थापित की जानी चाहिए :—

क्रम सं.	पद का नाम	पदों की संख्या	वेतनमान	वर्गीकरण	सीधी भर्ती के लिए निम्न एवं उच्च आयु सीमा
1	2	3	4	5	6
1. (छ)	हिन्दी अधिकारी एवं अमुखादक	1 (स्थायी पद)	रु. 4350-175-7500 (परिशोधित)	श्रेणी-1	वर्ष 21 और 35 के बीच

सीधी भर्ती के लिए शैक्षिक अहताएं और अन्य अहताएं	क्या सीधी भर्ती के लिए निर्धारित आयु, शिक्षा और अन्य अहताएं पदोन्नति और अन्य विभागों में समकक्ष पद धारण करने वाले व्यक्तियों और प्रतिनियुक्त पर कार्य कर रहे व्यक्तियों के मामले में लागू होगी	भर्ती की पद्धति, पदोन्नति/स्थानान्तरण, प्रतिनियुक्ति या सीधी भर्ती में और भर्ती की विभिन्न पद्धतियों द्वारा भरी जाने वाली रिक्त/रिक्तियों का अन्य प्रतिशत
-------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालय से हिन्दी विषय में स्नातकोत्तर उपाधि के साथ स्नातक स्तर पर अंग्रेजी एक विषय के रूप में	आयु : नहीं अहता : छिंगी लेवल तक शिथिलता	सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर प्रतिनियुक्ति पर स्थानान्तरण या पुनर्नियोजन।
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------

मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालय से हिन्दी और अंग्रेजी को छोड़कर और किसी अन्य विषय में स्नातकोत्तर एक विषय के रूप में

या
मान्यताप्राप्त विश्वविद्यालय से हिन्दी और अंग्रेजी को छोड़कर और किसी अन्य विषय में स्नातकोत्तर

703-611/97-2

7

8

9

उपाधि के साथ स्नातक स्तर पर हिन्दी और अंग्रेजी
विषयों के रूप में।

वांछनीय :

तमिल भाषा में पर्याप्त ज्ञान

क्या पद चयन है या गैर-चयन
(केवल पदोन्नति के लिए)

पदोन्नति या स्थानांतरण के मामले में संकर्ग
जितने पदोन्नति या स्थानांतरण किया जाएगा

परिवीक्षा की निर्धारित
अवधि

10

11

12

लागू नहीं होता

भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन :
सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निष्पृत होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अर्हताएँ हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होगी, सत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवा निष्पृत हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।

दो वर्ष

1

2

3

4

5

6

2. चिकित्सा अधिकारी 8 (स्थायी 8) R. 4350-175-7500 श्रेणी-1 वर्ष 21 और 35 के बीच
(परिशोधित)

7

8

9

अनिवार्य : (1) इंडियन मेडिकल कॉसिल अधिनियम, 1956 (1956 का 102) की तीसरी अनुसूची (लाइसेंसिएट अर्हता को छोड़कर, अन्य) के भाग I) के पहली या दूसरी अनुसूची में सम्मिलित की गई चिकित्सा अर्हता। तीसरी अनुसूची के भाग II में सम्मिलित शैक्षिक अर्हता रखने वाले उम्मीदवारों को उक्त अधिनियम की धारा 13(3) में लागायी शर्तों को पूरा करना चाहिए।

लागू नहीं होता

सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन।

(2) कम्प्लसरी रोटेटरी इनटर्नशिप को पूरा करना चाहिए।

वांछनीय :

तमिल भाषा में पर्याप्त ज्ञान

टिप्पणी : मेडिकल कॉसिल अधिनियम, 1956 की धारा 13(3)। इस अधिनियम के उपयोग के लिए तीसरी अनुसूची के भाग II में सम्मिलित भारत के बाहर के चिकित्सा संस्थानों द्वारा प्रदान की गयी चिकित्सा अर्हताओं को भी मान्यताप्राप्त अर्हता के रूप में लेनी चाहिए। लेकिन उक्त चिकित्सा अर्हता

7

रखने वाले किसी भी व्यक्ति, अपना नाम किसी राज्य चिकित्सा राजस्टर में नामांकन करने के लिए हकदार नहीं है, जब तक कि वह भारत के नागरिक हो और अहताओं को प्रदान करते समय उक्त देश में लागू नियम और विनियमों के अनुसार उक्त चिकित्सा अहता प्राप्त करने के बाद अपेक्षित व्यावहारिक प्रशिक्षण प्राप्त किया हो, या उक्त देश में अगर उन्होंने अपेक्षित व्यावहारिक प्रशिक्षण प्राप्त नहीं किया तो, उन्हें अपेक्षितानुसार उपरोक्त व्यावहारिक प्रशिक्षण पहले ही प्राप्त किया जाना चाहिए।

10

11

12

लागू नहीं होता

भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन :

सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अहताएँ हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होंगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवा निवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।

दो वर्ष

1	2	3	4	5	6
12	समुद्री इंजीनियर	3 (स्थायी पद)	₹. 5400-225-6300- 250-9300 (परिशोधित)	प्रेणी-1	45 वर्ष

7	8	9
अनिवार्य :	आयु : नहीं	सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर
(1) फ़स्ट क्लास इंजीनियर के रूप में एम. ओ. टी.	अहता : हां	प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन।
द्वारा जारी किया गया सक्षमता प्रमाण-पत्र (स्टीम और डीजल दोनों के लिए पृष्ठांकित)		
(2) तटवर्ती या तट से दूर स्थित प्लाषी यांत्रों की मरम्मत और अनुरक्षण में अनुभव		

10	11	12
लागू नहीं	भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन : सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अहताएँ हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होंगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवानिवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।	दो वर्ष

1	2	3	4	5	6
12 (क)	एम. ओ. टी. इंजीनियर श्रेणी 1	2 (स्थायी पद)	रु. 5400-225-6300- 250-9300 (परिशोधित)	श्रेणी-1	वर्ष 25 और 45 के बीच

7	8	9
अनिवार्य :	आयु : नहीं	सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर
(1) फर्स्ट बलास इंजीनियर के रूप में एम. ओ. टी. द्वारा जारी किया गया सक्षमता प्रमाण-पत्र (स्ट्रीम और डीजल या केवल डीजल के लिए पृष्ठांकित)	अर्हता : हाँ	प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन
(2) तटर्ती या तट से दूर स्थित स्थावी यानों की भरमत और अनुरक्षण का अनुभव		

10	11	12
लागू नहीं	भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन : सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अर्हताएं हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवा निवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो	दो वर्ष

1	2	3	4	5	6
12 (ख)	मास्टर होम ट्रेड	2 (स्थायी पद)	रु. 4800-200-6000- 225-8475 (परिशोधित)	श्रेणी-1	वर्ष 25 और 40 के बीच

7	8	9
अनिवार्य :	आयु : नहीं	सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर
(1) मास्टर होम ट्रेड के रूप में सक्षमता प्रमाण-पत्र या	अर्हता : हाँ	प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन
(2) मेट फारिन गोइंग के रूप में सक्षमता प्रमाण-पत्र		

10	11	12
लागू नहीं	भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन : सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अर्हताएं हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें सशस्त्र सेना की	दो वर्ष

सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवा निवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।

1	2	3	4	5	6
22	पायलट	3 (स्थायी)	रु. 6500-250-7500- 275-9425 (परिशोधित)	श्रेणी-1	45 वर्ष

7

8

9

अनिवार्य :

- (1) विदेश जाने वाले जहाज के मास्टर के रूप में, नौवहन एवं परिवहन मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा जारी किया गया सक्षमता प्रमाण-पत्र या ट्रेड के बोर्ड या यू. के. या कोई अन्य राष्ट्र मंडल देश द्वारा जिसके सक्षमता प्रमाण-पत्र को राष्ट्र मंडल की मान्यता प्राप्त हुआ हो।
- (2) विदेश जाने वाले जहाज में चीफ आफिसर या भारतीय नौ सेना में कार्यकारी अधिकारी के रूप में तीन वर्ष का अनुभव।

लागू नहीं

सीधी भर्ती द्वारा और जिसके न हो सकने पर प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन

10	11	12
लागू नहीं	भूतपूर्वी सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन : सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्ति होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित अहंताएं हैं, विधार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामले में, प्रतिनियुक्ति की शर्तें, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होंगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेवा के सैनिक की सेवा निवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।	दो वर्ष

1	2	3	4	5	6
170	सहायक यातायात प्रबंधक	4 (स्थायी)	रु. 4350-175-7500 (परिशोधित)	श्रेणी-1	30 वर्ष से अधिक नहीं

7

8

9

अनिवार्य :	आयु : नहीं	50% के पद पदोन्नति द्वारा, जिसके न हो सकने पर, सीधी भर्ती द्वारा और सीधी भर्ती द्वारा 50% जिसके न हो सकने पर प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन।
कम से कम 50% मार्क के साथ मान्यता प्राप्त विश्वविद्यालय से प्रथम या दूसरी श्रेणी की स्नातकोत्तर उपाधि।	अहंता : हां (प्रतिनियुक्ति/पुनर्नियोजन पर स्थानांतरितों के संदर्भ में)	

७०३-५११९७-३

7

8

9

वांछनीय :

- (1) विधि डिप्री
- (2) सामान्य पत्तन कार्य में अनुभव।

ग्रेड की पहली दो रिक्षितायां, पदोन्नति द्वारा भरी जाएंगी जिसके न हो सकने पर सीधी भर्ती द्वारा और अगली दो रिक्षितायां, सीधी भर्ती/प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन के द्वारा भरी जाएंगी और इसी तरह आगे भी।

10

11

12

चयन

पदोन्नति : पत्तन के बाट अधीक्षक जिन्होंने ग्रेड में तीन साल की नियमित सेवा की हो जिसके न हो सकने पर पत्तन में जिन्होंने घाट अधीक्षक और यातायात पर्यवेक्षक के दोनों ग्रेडों में कुल दस वर्ष की नियमित सेवा की हो।

भूतपूर्व सैनिक के लिए प्रतिनियुक्ति पर स्थानांतरण या पुनर्नियोजन : सशस्त्र सेना के सैनिकों के मामलों पर, जो सेवा निवृत्त होने वाले हैं या एक वर्ष की अवधि के अन्दर रिजर्व को स्थानांतरित होने वाले हैं और जिन्हें अपेक्षित अनुभव और निर्धारित आहताएँ हैं, विचार किया जा सकता है। इस तरह के व्यक्तियों के मामलों में, प्रतिनियुक्ति की शर्त, सशस्त्र सेना की सेवा से भार मुक्त होने के उस समय तक लागू होगी, तत्पश्चात् उनकी सेवा पुनर्नियोजन के अधीन जारी रहेगी। अगर, चयन पद्धति समाप्त होने के उस समय के अंदर, सशस्त्र सेना के सैनिक की सेवा निवृत्ति हो गयी हो या चयन के समय में रिजर्व को स्थानांतरित किए गए हों, तो, वे, पुनर्नियोजन के आधार पर नियुक्त किए जाएंगे, बशर्ते कि उनका चयन हो गया हो।

दो वर्ष

[फा. सं. पी. आर. 12012/9/96 पी. ई. I]
के. बी. राज, संयुक्त सचिव

पाद टिप्पणी :

प्रधान विनियम, भारत के राजपत्र के सा.का.नि. सं. 234(अ), दिनांक 16-3-79 में प्रकाशित किए गए थे और निम्न दिए गए अनुसार बाद में संशोधित किए गए थे :—

- (1) सा.का.नि. सं. 549(अ), दिनांक 30-7-84.
- (2) सा.का.नि. सं. 808(अ), दिनांक 21-9-87.
- (3) सा.का.नि. सं. 848(अ), दिनांक 20-9-89.
- (4) सा.का.नि. सं. 1062(अ), दिनांक 22-12-89.
- (5) सा.का.नि. सं. 486(अ), दिनांक 11-5-92.
- (6) सा.का.नि. सं. 648(अ), दिनांक 29-6-92.
- (7) सा.का.नि. सं. 346(अ), दिनांक 30-3-93.
- (8) सा.का.नि. सं. 818(अ), दिनांक 17-11-94.
- (9) सा.का.नि. सं. 834(अ), दिनांक 2-12-94.
- (10) सा.का.नि. सं. 422(अ), दिनांक 26-5-95.

MINISTRY OF SURFACE TRANSPORT

(Ports Wing)

NOTIFICATION

New Delhi, the 19th March, 1997

G. S. R. 157(E) :—In exercise of the powers conferred by Sub-section (1) of Section 124, read with Sub-section (1) of Section 132 of the Major Ports Act, 1963 (38 of 1963), the Central Government hereby approves the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Amendment Regulations, 1997 made by the Board of Trustees for the Port of Tuticorin and set out in the Schedule annexed to this notification.

2. The said regulation shall come into force on the date of publication of this notification in the Official Gazette.

SCHEDULE**TUTICORIN PORT TRUST****TUTICORIN PORT TRUST EMPLOYEES (RECRUITMENT, SENIORITY & PROMOTION) AMENDMENT REGULATIONS, 1997**

In exercise of the powers conferred by Section 28 of the Major Port Trusts Act, 1963 (38 of 1963), the Board of Trustees of the Tuticorin Port hereby makes the following Regulations further to amend the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Regulations, 1979, namely :—

- (1) (i) These Regulations may be called the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Amendment Regulations, 1997;

 (ii) They shall come into force with effect from the date of publication in the Gazette of India.
- (2) The existing clause contained in (n) to Regulation 3 of the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Regulations, 1979, may be substituted by the following namely :—

 “(n) ‘Select list’ in relation to any grade or post meant the select list prepared in accordance with Regulation 30 for that grade or post”.
- (3) The existing clause of the third proviso to Regulation 7 of the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Regulations, 1979, may be substituted by the following, namely :—

 “Provided further that the orders issued by the Central Government from time to time for relaxation of the age limits and other concessions in favour of Scheduled Castes, Scheduled Tribes, Other Backward Classes, Ex-Servicemen, Dependents of those killed in action, Physically Handicapped persons and other special categories of persons shall apply mutatis mutandis to all appointments covered by these Regulations”.
- (4) For Regulation 13 of the said Regulations, the following shall be substituted, namely :—

 “13. **Reservation** :—

 Orders issued by the Central Government from time to time for the reservation of appointments whether by direct recruitment or promotion to posts under it in favour of Schedule Castes, Scheduled Tribes, Other Backward Classes, Ex-Servicemen, Dependents of those killed in action, Physically Handicapped persons and other special categories of persons shall apply mutatis mutandis to appointments covered by these Regulations”.
- (5) For Regulation 27 of the said Regulations, the following shall be substituted, namely :—

 “27. **Employment of near relatives of deceased employees** :—

 Notwithstanding anything contained in these Regulations, the Chairman/Deputy Chairman may dispense with the normal procedure of recruitment prescribed in these Regulations and appoint the legitimate son or daughter or the surviving spouse of an employee of the Board who dies while in service, if the person to be so appointed possesses the prescribed qualifications and experience and is otherwise found suitable. In the event of death of an employee while in service, who, at the time of death, is unmarried, one of the dependent brothers/sisters of the deceased will be eligible for consideration for appointment on compassionate grounds provided he/

she shall give an undertaking to the effect that he/she shall look after the other family members who were dependent on the deceased employee.”

Note : The reasons for departing from the normal procedure of making appointments shall be recorded in writing while exercising the power under this Regulation. The object of this provision is to render help to the family in indigent circumstances.

- (6) For Regulation 30 of the said Regulation, the following shall be substituted, namely :—

“30. Field of selection for promotion :

- (i) Where promotions are to be made by selection method, the field of selection for the purpose of determining the number of employees who shall be considered from out of those eligible employees in the feeder grade(s) with reference to the number of clear regular vacancies proposed to be filled in the year shall be as under :—

No. of vacancies	No. of employees to be considered
1	5
2	8
3	10
4	12
(5 and above)	Twice the number of vacancies + 4)

- (ii) The following principles and procedures shall be observed for making promotion by selection method namely :—

- (a) No employee shall be promoted to a higher post unless his record shows that he possesses the necessary positive qualifications for the higher post such as personality, educational qualification, initiative strength of character and readiness to assume individual responsibilities.
- (b) While making assessment of the Confidential Reports, the Departmental Promotion Committee shall consider Confidential Reports for equal number of years in respect of the employees considered for promotion.
- (c) The Departmental Promotion Committee shall assess the suitability of the employees for promotion on the basis of their service records and with particular reference to the Confidential Reports of five preceding years. In cases where required qualifying service is more than five years, the Departmental Promotion Committee shall see the record with particular reference to the Confidential Reports for the years equal to the required qualifying service. (If more than one Confidential Report has been written for a particular year, all the Confidential Reports for the relevant year shall be considered together as Confidential Report for one year).
- (d) Where one or more Confidential Reports have not been written for any reasons during the relevant period, the Departmental Promotion Committee shall consider the Confidential Reports of the years preceding the period in question and if in any case even these are not available, the Departmental Promotion Committee, shall take into account the Confidential Reports of the lower grade into account to complete the number of Confidential Reports required to be considered as per (b) above. If this is also not possible all the available Confidential Reports shall be taken into account.
- (e) Where an employee is officiating in the next higher grade and has earned Confidential Report in that grade, his Confidential Reports in that grade may be considered by the Departmental Promotion Committee in order to assess his work, conduct and performance, but no extra weightage may be given merely on the ground that he has been officiating in the higher grade.
- (f) The Departmental Promotion Committee should not be guided merely by the overall grading, if any, that may be recorded in the Confidential Reports, but should make its own assessment on the basis of the entries in the Confidential Reports, because it has been noticed that sometimes the overall grading in a Confidential Report may be inconsistent with the grading under various parameters or attributes.

- (g) If the Reviewing Authority or the Accepting Authority, as the case may be, has over-ruled the Reporting Officer or the Reviewing Authority, as the case may be, the remarks of the latter authority shall be taken as the final remarks for the purposes of assessment provided it is apparent from the relevant entries that the higher authority has come to a different assessment consciously after due application of mind. If the remarks of the Reporting Officer, Reviewing Authority/ Accepting Authority are complementary to each other and one does not have the effect of overruling the other, then the remarks should be read together and the final assessment made by the Departmental Promotion Committee.
- (h) After assessment of the merits of the candidate, an overall grading shall be given. The grading shall be one among (i) Outstanding, (ii) Very Good, (iii) Good, (iv) Average, (v) Unfit.
- (i) Before making the overall grading after considering the Confidential Reports, for the relevant years, the Departmental Promotion Committee shall take into account whether the officer has been awarded any major or minor penalty or whether any displeasure of any superior officer or authority has been conveyed to him as reflected in the Annual Confidential Reports. The Departmental Promotion Committee shall also have regard to the remarks against the column on integrity.
- (iii) (a) Taking into account the nature and importance of duties attached to the post, a 'bench-mark' grade shall be determined for each categories of post for which promotions are to be made by selection method. For all Class III, Class II and Class I posts, equivalent to the level of Rs. 3750-5920 (Central scale) excepting promotions for induction to Class I post or services from Class II or Class III posts, the 'bench-mark' shall be 'Good'. All employees whose overall grading is equal to or better than the 'bench-mark.' shall be included in the panel for promotion to the extent of number of vacancies. They shall be arranged in the order of their *inter-se* seniority in the lower category without reference to overall grading obtained by each of them provided that each one of them has an overall grading equal to or better than the 'bench-mark' of 'Good'.
- (b) Wherever promotions are made for induction to Class I posts or services from Class II or Class III posts, the 'bench-mark' shall be 'Good'. However, the employees graded as 'Outstanding' shall rank *en bloc* senior to those who are graded as 'Very Good' and employees graded as 'Very Good' shall rank *en bloc* senior to those who are graded as 'Good' and placed in a select panel accordingly upto the number of vacancies, employees with same grading maintaining their *inter-se* seniority in the feeder post.
- (c) In respect of posts which are above the level of Central scale of Rs. 3750-5920 the 'bench-mark' grade shall be 'Very Good'. However, employees who are graded as 'Outstanding' would rank *en bloc* senior to those who are graded as 'Very Good' and placed in the 'Select List' accordingly upto the number of vacancies employees with the same grade maintaining their *inter-se* seniority in the feeder post.
- (d) Promotions from the select list shall be made in the order of names appearing in the panel.
- (e) If sufficient number of employees with the required 'Bench-mark' grade are not available within the zone of consideration, employees with the required 'bench-mark' shall be placed on the panel and for the unfilled vacancies, the appointing authority shall hold a fresh Departmental Promotion Committee by considering the required number of employees beyond the original zone of consideration.
- (iv) (a) In Promotion by selection to posts/services within Class I, the Scheduled Caste/Scheduled Tribe Officers who are senior enough in the zone of consideration for promotion so as to be within the number of vacancies for which the 'Select List' has to be drawn up shall notwithstanding the prescription of 'bench-mark', be included in that 'Select-List' provided they are not considered unfit for promotion.
- (b) In promotion by selection from Class III post to Class II within Class II and from Class II to the lowest rung in Class I selection against vacancies reserved for Scheduled Castes/Scheduled Tribes shall be made only from those Scheduled Castes/Scheduled Tribes employees, who are within the normal zone of consideration. Where adequate number of Scheduled Castes and Scheduled Tribes are not available, within the normal field of selection, it may be extended to 5 times of the number

of vacancies and the Scheduled Castes/Scheduled Tribes candidates (and not any others) coming within the extended field of selection, shall also be considered against the vacancies reserved for them. Employees belonging to Scheduled Castes and Scheduled Tribes selected for promotion within the extended field of selection shall be placed *en bloc* below other employees selected from normal field of selection. If candidates from Scheduled Castes and Scheduled Tribes with the required 'bench-mark' are not available to fill up vacancies reserved for such communities the required number of candidates from such community, irrespective of the merit of the 'bench-mark' but who are considered fit for promotion, shall be selected.

- (c) As regards promotions made by selection in Class III and Class IV posts/services, 'Select-List' of Scheduled Castes and Scheduled Tribes employees shall be drawn up separately in addition to the general 'Select List' to fill up the reserved vacancies. The Scheduled Caste/Scheduled Tribe employees who are within the normal zone of consideration should be considered for promotion alongwith and adjudged on the same basis as others and those Scheduled Castes and Scheduled Tribes amongst them who are selected on that basis shall be included in the general 'Select List' in addition to their being considered for inclusion in the separate 'Select-List' for Scheduled Castes and Scheduled Tribes respectively. In the separate 'Select-List' drawn up respectively for Scheduled Castes and Scheduled Tribes, employees belonging to Scheduled Castes and Scheduled Tribes will be adjudged separately amongst themselves and not alongwith other general candidates. They shall be included in the concerned separate 'Select List' irrespective of their merit as compared to other general candidates and the 'bench-mark'. If candidates from Scheduled Caste and Scheduled Tribe obtained on the basis of their position in the aforesaid general list are lesser in number than the vacancies which are reserved for them, the difference shall be made up by selected candidates of these communities in the separate 'Select-List' for Scheduled Castes and Scheduled Tribes respectively.
- (v) Where for reasons beyond control, the Departmental Promotion Committee could not be held in a year (s), even though the vacancies arose during that year (or years), the first Departmental Promotion Committee that meets thereafter shall follow the following procedure:—
 - (a) Determine the actual number of regular vacancies that arose in each of the previous year (s) immediately preceding and the actual number of regular vacancies proposed to be filled in the current year separately.
 - (b) Consider in respect of each of the years those officers only who would be within the field of choice with reference to the vacancies of each year starting with the earliest year onwards.
 - (c) Prepare a 'Select List' by placing the 'Select List' of the earlier year above the one for the next year and so on.
- (iv) Where a Departmental Promotion Committee had already been held in a year, and further vacancies arise during the same year due to death, resignation, voluntary retirement etc., or because the vacancies were not intimated to the Departmental Promotion Committee due to error or omission the following procedure shall be followed:—
 - (a) Vacancies, due to death, voluntary retirement, new creations, etc., clearly belong to the category which could not be foreseen at the time of placing facts and material before the Departmental Promotion Committee. In such cases, another meeting of the Departmental Promotion Committee shall be held for drawing up a panel for these vacancies as these vacancies could not be anticipated at the time of holding the earlier Departmental Promotion Committee. If for any reason, the Departmental Promotion Committee cannot meet for the second time, the procedure of drawing up of year-wise panels may be followed when it meets next for preparing panels in respect of vacancies that arise in subsequent year (s).
 - (b) In the second type of cases of non-reporting of vacancies due to error or omission (i.e. though the vacancies were there at the time of holding of Departmental Promotion Committee meeting they were not reported to it) it results in injustice to the officers concerned by artificially restricting the zone of consideration. The wrong done cannot be rectified by holding a second Departmental Promotion Committee or preparing an year-wise panel. In all such cases, a review Departmental Promotion Committee shall be held keeping in mind the total vacancies of the year.

(vii) Where promotion are made on non-selection basis, the Departmental Promotion Committee need not make a comparative assessment of the records of officers and shall categorise the officers as 'Fit' or 'Not yet fit' for promotion on the basis of assessment of record of service . The officers categorised as 'Fit' shall be placed in the panel in the order of their seniority in the grade from which promotions are to be made.

7. In the Schedule to the Tuticorin Port Trust Employees (Recruitment, Seniority and Promotion) Regulations, 1979:—

(i) For existing entries in Sl. No. 1 (e), 2, 12, 12 (a), 12 (b), 22 and 170 the following entries shall be substituted:—

Sl. No.	Name of the post	Number of posts	Scale of pay	Classification	Age limits Lower and Upper for Direct Recruits
1	2	3	4	5	6
1 (c)	Hindi officer-cum-Translator	1 (Permanent)	Rs. 4350-175-7500 (Revised)	Class I	Between 21 and 35 years

Educational Qualification and other qualifications required for Direct Recruits.	Whether age and educational and other qualifications prescribed for Direct Recruits will apply in the case of promotees and persons holding analogous posts in another department and deputationists	Method of Recruitment whether by promotion, transfer, deputation or direct recruitment and percentage of vacancies to be filled by different methods of recruitment
----------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

7	8	9
Master's Degree of a recognised University in Hindi with English as a subject at the Degree level OR Master's Degree of a recognised University in English with Hindi as a subject at the Degree level	Age : No Qualification: Relaxable upto Degreee level	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment.

Master's Degree of a recognised University in any subject other than Hindi/English with Hindi and English as subjects at the Degree level.

Desirable:

Adequate knowledge of Tamil

Whether post is a selection post or Non-Selection post (for promotion only)	In case of promotion or transfer cadres from which promotion or transfer shall be made	Prescribed period of probation.
10	11	12

Not applicable	Transfer on deputation or re-employment For Ex-Serviceman The Armed forces personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms	Two years
----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

(11)

upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces Personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2	Medical officer	8	Rs. 4350-175-7500	Class I	Between 21 and 35 years

(7)	(8)	(9)
Essential: (1) A Medical qualification Included in First or the Second Schedule of Part II of Third Schedule (other than Licentiate qualification) to the Indian Medical Council Act, 1956 (102 of 1956). Holders of educational qualifications included in Part II of Third Schedule should fulfil the conditions stipulated in Section 13 (3) of the said Act. (2) Completion of compulsory rotatory internship	Not applicable	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment.
Desirable: Knowledge of Tamil. Note : Section 13 (3) of the Medical Council Act, 1956. The Medical qualifications granted by medical Institutions outside India which are included in Part II of the Third Schedule shall also be recognised Medical qualifications, for the purpose of this Act, but no person possessing any such qualifications shall be entitled to enrolment on any State Medical Register unless he is a Citizen of India and has undergone such practical training after obtaining that qualification as may be required by the rules or regulations in force in the country granting the qualification or if he has not undergone any practical training in that country, he has undergone such practical training as may be prescribed.		

(10)	(11)	(12)
Not applicable	<p>Transfer on deputation or re-employment</p> <p>For Ex-Serviceman :</p> <p>The Armed forces Personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms</p>	Two years

(11)

upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces Personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12	Marine Engineer	3 (Permanent)	Rs. 5400-225- 6300-250- 9300 (Revised)	Class I	45 years	Essential : (i) Certificate of competency issued by the M.O.T. as First Class Engineer (Endorsed for both Steam and Diesel). (ii) Experience in the Maintenance of and repairs to floating crafts both afloat and ashore.

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Age : No Qualification : Yes	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment	Not applicable	Transfer on deputation or re-employment : For Ex-serviceman : The Armed Forces personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.	Two years

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12(a)	M.O.T. Engineer I Class	2 (Permanent)	Rs. 5400-225- 6300-250- 9300 (Revised)	Class I	Between 25 and 45 years	Essential : (i) Certificate of competency issued by the Ministry of Transport as First Class Engineer. (endorsed for both steam and diesel (Motor) or for diesel alone) (ii) Experience in the Maintenance of and repairs to floating crafts both onshore and off-shore.

763-6119)-5

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Age : No	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment	Not applicable	Transfer on deputation or re-employment : For Ex-serviceman : The Armed Forces Personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces Personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.	Two years
Qualification : Yes				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
12(b) Master Home Trade	2 (Permanent)	Rs. 4800-200- 6600-225- 8475 (Revised)	Class I	Between 25 and 40 years	Essential : (i) Certificate of Competency as Master Home Trade OR (ii) Certificate of Competency as Mate Foreign Going.	

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Age : No	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment	Not applicable	Transfer on deputation or re-employment : For Ex-serviceman : The Armed Forces personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.	Two years
Qualification : Yes				

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
22	Pilot	3 (Permanent)	Rs. 6500-250- 7500-275- 9425 (Revised)	Class I	45 years	<p>Essential :</p> <p>(i) Must hold a certificate of competency as Master of a foreign going ship issued by the Ministry of Shipping and Transport, Government of India or Board of Trade, U. K. or any other Commonwealth Country whose certificate of competency has Commonwealth validity.</p> <p>(ii) Three years experience as Chief Officer at a foreign going ship or as Executive Officer in the Indian Navy.</p>

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Not applicable	By direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment	Not applicable	<p>Transfer on deputation or re-employment :</p> <p>For Ex-serviceman :</p> <p>The Armed Forces personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection Process is finalised, the Armed Forces Personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.</p>	Two years

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
170	Assistant Traffic Manager	4 (Permanent)	Rs. 4350-175- 7500 (Revised)	Class I	Not exceeding 30 years	<p>Essential :</p> <p>A first or second class post Graduate Degree from a recognised University with at least 50% of marks.</p> <p>Desirable :</p> <p>(i) A Degree in Law</p> <p>(ii) Experience in general Port working.</p>

(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
Age : No	50% of post by promotion failing which by direct recruitment and 50% by direct recruitment failing which by transfer on deputation or re-employment. The first two vacancies in the grade will be filled up by promotion failing which by direct recruitment and the next two vacancies will be filled up by the direct recruitment/ transfer on deputation or re-employment and so on.	Selection	Promotion : Wharf Superintendents in the Port with three years of regular service in the grade failing which with a total regular service of ten years' in the grades of Wharf Superintendent and Traffic Supervisor put together. Transfer on deputation or re-employment For Ex-serviceman : The Armed Forces Personnel due to retire or who are to be transferred to reserve within a period of one year and having requisite experience and qualifications prescribed shall also be considered. Such persons would be given deputation terms upto the date of which they are due for release from the Armed Forces thereafter they may be continued on re-employment. In case, by the time the selection process is finalised, the Armed Forces Personnel retire or are transferred to reserve, they may be appointed on re-employment basis, if selected.	Two years
Qualification : Yes (in respect of transferees on deputation/re-employment)				

[F. No. P.R-12012/9/96-PEN]

K. V. RAO, Jt. Secy.

Foot Note : The principal Regulations were published in the Gazette of India vide GSR No. 234(E), dated the 16th March, 1979 and subsequently amended vide :—

- (i) GSR No. 549(E), dated the 30th July, 1984
- (ii) GSR No. 808(E), dated the 21st September, 1987
- (iii) GSR No. 848(E), dated the 20th September, 1989
- (iv) GSR No. 1062(E), dated the 22nd December, 1989
- (v) GSR No. 486(E), dated the 11th May, 1992
- (vi) GSR No. 648(E), dated the 29th June, 1992
- (vii) GSR No. 346(E), dated the 30th March, 1993
- (viii) GSR No. 818(E), dated the 17th November, 1994
- (ix) GSR No. 834(E), dated the 2nd December, 1994
- (x) GSR No. 422(E), dated the 26th May, 1995